PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Oleh :

Nama	**:**	**Nadra Naurah Nur Sophie**
NPM	**:**	**2205160533**
Program Studi	**:**	**Manajemen**
Konsentrasi	**:**	**Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 September pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	: NADRA NAURAH NUR SOPHIE
N P M	: 2205160533
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN
Dinyatakan	: (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
(Dr. MUSLIH, S.E., M.Si.)	(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(Prof. FAJAR PASARIBU, S.E., M.si)

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
(Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)	(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**NADRA NAURAH NUR SOPHIE**
N.P.M	:	**2205160533**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

RADIMAN, S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : NADRA NAURAH NUR SOPHIE
NPM : 2205160533
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Di dalam latar belakang masalah jangan terlalu banyak menggunakan teori-teori atau hasil penelitian tetapi banyak menceritakan permasalahan penelitian	20/4 26	
Bab 2	Harap menggunakan teori atau hasil penelitian atau teori 10 tahun terakhir	27/4 26	
Bab 3	Kerangka Konseptual harap diperbaiki seperti yang disarankan	4/5 26	
Bab 4	Tambahkan interpretasi hasil Tambahkan implikasi praktis, setelah setiap hasil hipotesis Jelaskan implikasinya	28/7 26	
Bab 5	Tambahkan inti temuan Tambahkan saran bagi peneliti selanjutnya	28/8 26	
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mendeley	12/8 26	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Maju Sidang Meja Hijau	12/8 26	

Medan, Agustus 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(AGUS SANI, S.E., M.Sc)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://umsu.ac.id/ rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Nadra Naurah Nur Sophie
NPM	:	2205160533
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi oleh Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2026
Saya yang Menyatakan



Nadra Naurah Nur Sophie

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Nadra Naurah Nur Sophie
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
nadranaurahnursophie@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Selain itu, kompensasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY COMPENSATION AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Nadra Naurah Nur Sophie
Faculty of Economics and Business
nadranaurahnursophie@gmail.com

This study aims to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance mediated by compensation at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, both directly and indirectly. This research employed a quantitative approach using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method to conduct path analysis involving latent variables. The study involved 85 respondents who were employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on compensation. Work discipline has a positive and significant effect on compensation. In addition, compensation significantly mediates the effect of work motivation on employee performance and significantly mediates the effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Compensation

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**". sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah Supianto dan Bunda Nurhayati Sitorus yang telah dengan penuh kasih sayang mengasuh, membimbing, dan membesarkan penulis sejak kecil, serta senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral maupun material yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan hingga akhirnya dapat menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tanpa keikhlasan, pengorbanan, dan cinta tulus dari keduanya, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud.
2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Radiman, SE., M.Si, selaku Dekan FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Ibu Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa perkuliahan berlangsung.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, sehingga penulis dapat mencapai tahap penulisan Tugas Akhir ini. Terima kasih atas dedikasi, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan.
11. Segenap karyawan Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu dan mempermudah berbagai proses administrasi serta mendukung kelancaran dalam penyusunan

Tugas Akhir ini. Terima kasih atas pelayanan, kerja sama, dan bantuan yang telah diberikan dengan tulus.

12. Seluruh keluarga besar dan teman-teman Mutia, Reyshila, Umi dan lainnya, terima kasih atas dukungan yang begitu berarti. Setiap dukungan dan bantuan yang diberikan selalu menjadi penyemangat dalam setiap keadaan, baik suka maupun duka.

Akhirnya penulis mengharapkan Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan, Juli 2026

Penulis,

NADRA NAURAH NUR SOPHIE

NPM : 2205160533

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 11
BAB 2 LANDASAN TEORI **12**
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Kinerja Karyawan 12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 12
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan 14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 16
2.1.1.4 Indikator Kinerja 17
2.1.2 Kompensasasi 19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasasi 19
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi 21
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 22
2.1.2.4 Indikator Kompensasi 24
2.1.3 Motivasi Kerja 26
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 26
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja 27
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 29
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja 31
2.1.4 Disiplin Kerja 33

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja 33
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja 34
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 36
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja 38
2.2 Kerangka Konseptual 40
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 41
2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi 41
2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi 42
2.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 42
2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 43
2.3 Hipotesis 44
BAB 3 METODE PENELITIAN 46
3.1 Jenis Penelitian 46
3.2 Definisi Operasional Variabel 46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 47
3.3.1 Tempat Penelitian 47
3.3.2 Waktu Penelitian 48
3.4 Populasi dan Sampel 48
3.4.1 Populasi 48
3.4.2 Sampel 49
3.5 Teknik Pengumpulan Data 51
3.6 Teknik Analisis Data 51
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif 52
3.6.2 Analisis Jalur (Path Analysis) 52
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS) 53
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) 54
3.6.4.1 Convergent Validity 54
3.6.4.2 Discriminant Validity 54

3.6.4.3 Composite Reliability.....55
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....55
3.6.5.1 R-Square.....55
3.6.5.2 F-Square.....56
3.6.5.3 Koefisien Jalur (Path Coefficient).....56
3.6.6 Pengujian Hipotesis.....56
3.6.6.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect).....57
3.6.6.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....57
3.6.6.3 Pengaruh Total (Total Effect).....57
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....59
4.1 Deskripsi Data.....59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....59
4.1.2 Karakteristik Responden.....59
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....59
4.1.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....60
4.1.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja.....60
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....61
4.1.3.2 Variabel Kompensasi (Z).....64
4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X1).....66
4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2).....68
4.2 Analisis Data.....71
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....71
4.2.1.1 Convergent Validity.....71
4.2.1.2 Average Variance Extracted (AVE).....73
4.2.1.3 Composite Reliability.....74
4.2.1.3 Cronbach Alpha.....75
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysist (Inner Model).....78
4.2.2.1 R- Square.....78
4.2.2.2 F-Square.....79
4.2.2.3 Path Coeffecient.....81
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis.....82
4.2.3.1 Direct effect.....83

4.2.3.2 Indirect effect 87
4.2.3.3 Total Effect..... 89
4.3 Pembahasan..... 90
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 91
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 91
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 92
4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi..... 93
4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi 93
4.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 94
4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 95
BAB 5 PENUTUP..... 97
5.1 Kesimpulan 97
5.2 Saran..... 99
5.3 Keterbatasan Penelitian..... 101
DAFTAR PUSTAKA..... 103
LAMPIRAN..... 111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan 3
Tabel 1.2 Pra Riset Variabel Motivasi Kerja 4
Tabel 1.3 Pra Riset Variabel Disiplin Kerja 4
Tabel 1.4 Pra Riset Variabel Kompensasi 5
Tabel 3.1 Definisi Operasional 47
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian 48
Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Prima Husada Cipta Medan 49
Tabel 3.4 Sampel Karyawan PT. Prima Husada Cipta Medan 50
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert 51
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja 61
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) 62
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (Z) 64
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) 66
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) 68
Tabel 4.8 Hasil Uji *Outer Loading* 72
Tabel 4.9 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) 73
Tabel 4.10 Hasil *Composite Reliability* 74
Tabel 4.11 Hasil *Cronbach's Alpha* 76
Tabel 4.12 Hasil *Discriminant Validity* 77
Tabel 4.13 *R-Square* 78
Tabel 4.14 *F-Square* 80
Tabel 4.15 *Path Coeffecient* 81
Tabel 4.16 *Direct effect* 83
Tabel 4.17 *Indirect effect* 85
Tabel 4.18 *Total Effect* 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 44
Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner* dan *Outer Model*.....71
Gambar 4.2 Uji Hipotesis.....82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun badan usaha milik negara. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan kelengkapan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkebunan memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas nasional. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik agar target produksi dan kualitas kerja dapat tercapai secara efektif. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tujuan organisasi (Fauzan et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan gairah kerja, inisiatif, serta kemauan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berusaha untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas kerja (Maharani et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara teratur, tepat waktu, dan mampu menjaga kualitas kerja sesuai standar perusahaan (Pasaribu & Mutia, 2023).

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Siregar & Pasaribu, 2022).

Selain gaji pokok, PT. Perkebunan Nusantara IV juga memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan. Kompensasi tersebut meliputi tunjangan hari raya (THR), bonus kinerja, tunjangan tetap, lembur, penghargaan masa kerja, bantuan pendidikan, santunan hari tua, hingga berbagai tunjangan kesejahteraan lainnya yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada beberapa unit kerja PTPN

IV juga ditemukan adanya pemberian tunjangan beras, tunjangan listrik, serta premi kerja berdasarkan hasil produksi dan kinerja karyawan. Pemberian berbagai bentuk kompensasi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan agar motivasi dan loyalitas kerja tetap terjaga sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis terhadap 30 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	33.3%	66.7%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	36.7%	63.3%
3	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	33.3%	66.7%
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	30%	70%

Sumber: Data Primer Kuisioner (2026)

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada variabel kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal, serta kualitas hasil kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Tabel 1.2

Pra Riset Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja	26.7%	73.3%
2	Saya terdorong untuk mencapai target kerja	33.3%	66.7%
3	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja	36.7%	63.3%
4	Saya bekerja karena adanya dorongan untuk berprestasi	33.3%	66.7%

Sumber: Data Primer Kuisioner (2026)

Berdasarkan hasil pra riset pada variabel motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Selain itu, dorongan untuk mencapai target kerja masih belum optimal karena masih banyak karyawan yang belum terdorong untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja juga masih rendah, serta sebagian besar karyawan belum menjadikan prestasi sebagai dorongan utama dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.3

Pra Riset Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu	36.7%	63.3%
2	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	44.8%	55.2%
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja	33.3%	66.7%
4	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin	30%	70%

Sumber: Data Primer Kuisioner (2026)

Berdasarkan hasil pra riset pada variabel disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang belum disiplin dalam hal waktu kerja, karena sebagian besar belum selalu datang dan pulang tepat waktu. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan masih

belum optimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja. Selain itu, masih terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.4

Pra Riset Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	26.7%	73.3%
2	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai	36.7%	63.3%
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah layak	40%	60%
4	Kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja saya	33.3%	66.7%

Sumber: Data Primer Kuisioner (2026)

Berdasarkan hasil pra riset pada variabel kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, insentif yang diberikan perusahaan juga masih dianggap belum sesuai oleh sebagian karyawan. Tunjangan yang diberikan juga dinilai belum layak oleh sebagian besar karyawan. Walaupun terdapat sebagian karyawan yang merasa bahwa kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja, namun secara umum kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak optimal terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi oleh kompensasi. Dalam lingkungan kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, serta bagaimana perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabina et al. (2026) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta hasil kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Giawa (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar perusahaan.

Namun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Erawati et al. (2026) menyatakan bahwa kompensasi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruh mediasi tersebut masih menunjukkan hasil yang belum konsisten di beberapa penelitian.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zamara & Muslih (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu mencapai target kerja dan menjaga kualitas hasil pekerjaan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat menjadi lebih kuat apabila didukung oleh kompensasi yang sesuai, sehingga kompensasi dapat memperkuat hubungan tersebut sebagai variabel intervening.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediasi, serta masih terbatasnya penelitian yang menguji kompensasi sebagai variabel intervening secara konsisten, maka penelitian ini perlu dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih belum optimal, yang ditunjukkan dari rendahnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, belum optimalnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja yang belum sesuai standar, serta masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya.
2. Motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih rendah, yang ditunjukkan dari kurangnya semangat kerja, belum optimalnya dorongan untuk mencapai target kerja, rendahnya keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja, serta masih rendahnya dorongan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.
3. Disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih belum optimal, yang ditunjukkan dari ketidakpatuhan terhadap waktu kerja seperti tidak selalu datang dan pulang tepat waktu, masih adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan, belum optimalnya pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur kerja, serta masih adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin.
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan masih belum sesuai harapan karyawan, yang ditunjukkan dari persepsi karyawan bahwa gaji belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan, insentif dan tunjangan yang masih dianggap belum layak, serta kompensasi yang belum sepenuhnya mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih terarah dan fokus. Penelitian ini hanya membahas Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti.

Selain itu, objek dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penilitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang membahas variabel-variabel yang sama maupun penelitian yang menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi yang sesuai. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan tingkat usaha yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan Perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Suhanta et al., 2022). Kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu. Ini mencakup kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar yang dicapai) dari hasil tersebut (Prayoga & Pasaribu, 2020). Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik (Fachrezi & Khair, 2020).

Kinerja juga diukur dari seberapa efisien seorang karyawan dalam menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga, dan biaya. Karyawan

yang dapat menyelesaikan tugas dengan optimal, tanpa membuang sumber daya, akan dinilai lebih tinggi dalam hal kinerja (Fadilah, 2025).

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil fisik, tetapi juga dari tingkat komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha lebih keras dan lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan baik serta berkontribusi pada budaya Perusahaan (Arismunandar & Khair, 2020). Kinerja karyawan dapat dilihat dari dampak yang mereka miliki terhadap kepuasan pelanggan (Chairani & Khair, 2022). Karyawan yang memberikan layanan pelanggan yang baik dan responsif dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilan jangka Panjang (Haizah et al., 2026).

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasiatau perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Khair & Rambe, 2024)

Selain itu, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika (Marbun & Jufrizen, 2022). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memasktikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Narendra & Kasiyati, 2026).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut Ajabar (2021). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut Chaidir (2023), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

   Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Perlatihan dan Pengembangan

   Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

   Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses Staffing

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

   Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

   Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang kinrja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

    Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan usaha mereka. Kinerja yang baik bisa dihargai dengan bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan yang produktif dan berkualitas membantu perusahaan berkembang dan berkompetisi di pasar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ajabar (2021) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan mampu meningkatkan hasil kerja.

2. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja adalah sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Kompensasi

   Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut (Chaidir, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil kerja yang optimal. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam perusahaan.

2. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih teratur dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kompensasi

   Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja..

Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui kemampuan dan kekurangan karyawan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator kinerja dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif dan digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Ajabar (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

   Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak menghasilkan volume pekerjan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

   Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

   Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*).

Menurut Chaidir (2023) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indikator:

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.

3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh sesorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kompensasasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasasi

Menurut Priatna et al. (2025), kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kepuasan, motivasi, dan semangat kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Erawati et al., 2026).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas tenaga, waktu, dan kemampuan yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan (Mayangsari & Sari, 2025).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi yang adil dan layak dapat menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan (Melisa et al., 2025).

Kompensasi berkaitan dengan seluruh bentuk penerimaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai akibat dari hubungan kerja. Pemberian kompensasi yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Siregar & Pasaribu, 2022).

Kompensasi tidak hanya berupa pembayaran secara langsung, tetapi juga dapat berbentuk penghargaan, tunjangan, dan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja (Wulansari et al., 2026).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, guna meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kesejahteraan, dan loyalitas karyawan. Tujuan dan manfaat kompensasi menurut Priatna et al. (2025) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan balas jasa

   Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atas tenaga dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.
2. Meningkatkan motivasi kerja

   Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
3. Menciptakan kepuasan kerja

   Kompensasi yang adil dapat membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.
4. Mempertahankan karyawan

   Kompensasi yang baik membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Menurut Padilah et al. (2025) manfaat kompensasi yang dapat dirasakan organisasi adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan

   Kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

2. Meningkatkan loyalitas karyawan

   Karyawan akan lebih setia kepada perusahaan apabila memperoleh kompensasi yang layak.

3. Mengurangi turnover karyawan

   Pemberian kompensasi yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4. Menciptakan hubungan kerja yang baik

   Kompensasi yang adil dapat membangun hubungan harmonis antara perusahaan dan karyawan.

5. Mendukung produktivitas perusahaan

   Karyawan yang merasa dihargai akan bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kontribusi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priatna et al. (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

   Tingkat produktivitas karyawan menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan.

2. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

   Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi umumnya memperoleh kompensasi yang lebih baik.

3. Tingkat Jabatan

   Semakin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan, maka semakin besar kompensasi yang diterima.

4. Kondisi Perusahaan

   Kemampuan finansial perusahaan mempengaruhi besarnya kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan.

5. Peraturan Pemerintah

   Kebijakan pemerintah seperti upah minimum menjadi dasar perusahaan dalam menentukan kompensasi karyawan.

Selanjutnya, menurut Padilah et al. (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Pengalaman Kerja

   Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.

2. Pendidikan Karyawan

   Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi nilai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Prestasi Kerja

   Karyawan dengan prestasi kerja yang baik cenderung mendapatkan penghargaan dan kompensasi yang lebih besar.

4. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

   Tingginya kebutuhan tenaga kerja pada bidang tertentu dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan.

5. Kebijakan Organisasi

   Sistem dan kebijakan perusahaan menjadi pedoman dalam menentukan bentuk dan besarnya kompensasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan karyawan, produktivitas kerja, kebijakan perusahaan, serta kondisi ekonomi dan peraturan yang berlaku.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pemberian balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2021), indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji

   Gaji merupakan pembayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

2. Insentif

   Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan prestasi atau pencapaian kerja karyawan.

3. Tunjangan

   Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

4. Bonus

   Bonus diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas hasil kerja atau pencapaian tertentu karyawan.

5. Fasilitas Kerja

   Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kenyamanan dan kelancaran kerja karyawan.

Selain itu, menurut Padilah et al. (2025), indikator kompensasi adalah:

1. Keadilan Kompensasi

   Karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2. Kelayakan Kompensasi

   Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara layak.

3. Ketepatan Waktu Pembayaran

   Kompensasi diberikan perusahaan secara tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Penghargaan atas Prestasi

   Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik.

5. Kesesuaian dengan Beban Kerja

   Kompensasi yang diterima karyawan sebanding dengan tugas dan beban kerja yang dilakukan.

Dengan indikator tersebut, perusahaan dapat menilai apakah sistem kompensasi yang diberikan telah sesuai dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Nurfitriani (2022), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang dapat memengaruhi semangat, keinginan, dan kesediaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta kemauan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Motivasi adalah suatu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi bisa juga disebut sebagai pendorong, keinginan pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang membuat termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan dengan cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Luli et al., 2025).

Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Sabina et al., 2026).

Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui

standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi (Sa'diyah et al., 2025). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan, loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya (Saragih & Karsudjono, 2026).

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga (Swetha & Muslim, 2025).

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan (Septiadi et al., 2022). Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan para karyawan dapat bekerja dengan baik (Sadat et al., 2020).

Dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan dan manfaat motivasi kerja sangat penting dalam dunia kerja karena berpengaruh langsung terhadap kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nurfitriani (2022) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

   Memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan efisien.

2. Mendorong Inisiatif dan Kreativitas

   Karyawan yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam memberikan ide baru dan mencari solusi.

3. Menumbuhkan Loyalitas Karyawan

   Motivasi membuat karyawan merasa dihargai dan cenderung lebih setia pada perusahaan.

4. Mencapai Tujuan Organisasi

   Ketika karyawan termotivasi, mereka bekerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

5. Mengurangi Tingkat Turnover

   Motivasi yang tepat membuat karyawan betah dan tidak mudah pindah kerja

Menurut Rehardjo (2022) manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan

   Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih baik.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

   Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Meningkatkan disiplin kerja

   Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Meningkatkan loyalitas karyawan

   Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga lebih setia dalam bekerja.

5. Meningkatkan kepuasan kerja

   Motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, produktivitas, disiplin, dan loyalitas karyawan sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani (2022) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemandirian

   Memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan dan mengatur tugas sendiri dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi.

2. Dukungan Sosial

   Lingkungan yang mendukung seperti keluarga, teman, atau rekan kerja, dapat meningkatkan semangat dan motivasi.

3. Penghargaan dan Pengakuan

   Mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan rasa percaya diri dan dorongan untuk berprestasi lebih baik.

4. Inspirasasi orang lain

   Mengikuti tokoh atau mentor yang menginspirasi dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan mereka.

5. Visi Misi Pribadi

   Memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan apa yang ingin dicapai dapat menjadi pendorong yang kuat.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Rehardjo (2022):

1. Pengembangan Diri

   Kesempatan untuk belajar dan berkembang secara pribadi atau profesional dapat meningkatkan motivasi.

2. Rasa Pencapaian

   Mengalami keberhasilan, meskipun kecil dapat memberikan dorongan untuk terus maju.

3. Tanggung Jawab

   Memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang baik.

4. Promosi

   Upaya untuk meningkatkan semangat dan dorongan individu dalam mencapai tujuan tertentu.

5. Pengambilan Keputusan

   Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat membuat mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun lingkungan

kerja, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia menggunakan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurfitriani (2022) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

   Sejauh mana Karyawan merasa dihargai, didukung, dan mendapatkan arahan yang jelas dari atasan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja.

2. Kemauan

   Tingkat keberhasilan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti jumlah penjualan, jumlah tugas yang diselesaikan, atau hasil produksi.

3. Kerelaan

   Sejauh mana Karyawan merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, atasan, dan rekan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan motivasi yang tinggi.

4. Membentuk Keahlian

   Karyawan yang secara aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus untuk meningkatkan keterampilan mereka menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi untuk berkembang dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Rehardjo (2022) menyatakan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Membentuk Keterampilan.

   Karyawan yang memiliki tujuan jangka panjang dalam karier dan berusaha mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja keras.

2. Tanggung Jawab.

   Karyawan yang sering hadir tepat waktu dan jarang absen dapat menunjukkan bahwa mereka termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

3. Kewajiban.

   Karyawan yang sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau menawarkan ide-ide baru menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi untuk berkembang dan berkontribusi.

4. Tujuan.

   Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam diskusi, memberikan masukan, dan terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja mencerminkan tingkat dorongan, kemauan, tanggung jawab, dan partisipasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sukmara (2023), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati serta menjalankan seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, tata tertib, prosedur kerja, dan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan (Ghifari & Yusuf, 2026). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya (Lubis et al., 2025). Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Maharani et al., 2026).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ojahan et al., 2025). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang

berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Nur et al., 2025).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya (Mardani et al., 2025). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Giawa, 2025).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karaywan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Andrian et al., 2025).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Sukmara (2023) tujuan disiplin kerja adalah :

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

Disiplin kerja bertujuan untuk mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya. Dengan disiplin, karyawan lebih fokus pada tugas yang ada dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Menurut Yuliani (2023) tujuan dan manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Salah satu tujuan utama disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terorganisir. Dengan disiplin, karyawan lebih mematuhi aturan dan prosedur yang ada, yang menghasilkan suasana kerja yang harmonis dan bebas dari kekacauan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan merasa lebih bertanggung jawab untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sukmara (2023) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memepengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang
7. Pemenuhan kebutuhan, tergantung pada karakteristik pekerjaan, memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Ketika setiap karyawan disiplin dalam bekerja, ketidakpastian dan kesalahpahaman dapat diminimalisasi. Karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan gangguan atau ketegangan di tempat kerja, sementara disiplin mendukung komunikasi yang jelas dan mengurangi potensi konflik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinanan karyawan. Menurut Yuliani (2023) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebakan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan disiplin dan bersugguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kepemimpinanmempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
3. Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh karyawan maka akan bertambah baik pula disiplin kerja karyawan.
4. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat karyawan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat karyawan menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Disiplin kerja bertujuan untuk menanamkan etos kerja yang tinggi, di mana karyawan memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan dedikasi dan komitmen terhadap organisasi.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja individu, karena karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, tim yang memiliki anggota disiplin akan bekerja lebih terkoordinasi, meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Menurut Sukmara (2023) indikator disiplin adalah:

1. Kemampuan dan tujuan.

   Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan

2. Kesejahteraan

   Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.

3. Keadilan dan ketegasan

   Keadilan secara leksikal berarti sama atau menyamakan, maupun setara. Menurut pandangan umum, keadilan yaitu menjaga hak-hak orang lain. Definisi keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Keadilan merupakan suatu ukuran keabsahan suatu tatanan kehidupan berbangsa bermasyarakat dan bernegara.

4. Sanksi hukuman

   Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan karyawan yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tertib dan terstruktur cenderung merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Disiplin kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Yuliani (2023) indikator disiplin adalah :

1. Tingkat kehadiran. Jumlah karyawan yang hadir untuk menjalankan tugas pekerjaan di perusahaan yang ditandai dengan sedikitnya jumlah ketidakhadiran;
2. Prosedur kerja. Peraturan atau ketentuan yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi
3. Kepatuhan terhadap atasan. Mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik
4. Kesadaran dalam bekerja. Sikap individu yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan

5. Tanggung jawab. Kemauan karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerjanya, penggunaan sarana dan prasarana yang diberikan, serta perilaku kerjanya.

Disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, yang mengarah pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal ini juga mengurangi stres dan meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Adeliyani & Suryani, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhan & Prayogi (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam organisasi.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas kerja, dan membantu

karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Andini, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian Budiyanto et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih bertanggung jawab, mematuhi aturan perusahaan, dan mampu mencapai target kerja dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Saputra et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian Sasmitha et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan layak cenderung bekerja lebih optimal serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan hasil

kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi pemberian kompensasi yang diterima dari perusahaan (Kareth et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanny & Yusianto (2026) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memperoleh penghargaan dan kompensasi yang lebih baik karena mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompensasi karyawan.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan keseriusan dan komitmen karyawan dalam bekerja sehingga menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi (Manaf et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian Faisal et al. (2026) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memperoleh kompensasi yang lebih baik karena mampu menjalankan tugas sesuai aturan dan target perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kompensasi yang diterima karyawan.

2.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki

motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat dan hasil kerja yang baik, sehingga perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Sulastri et al., 2026).

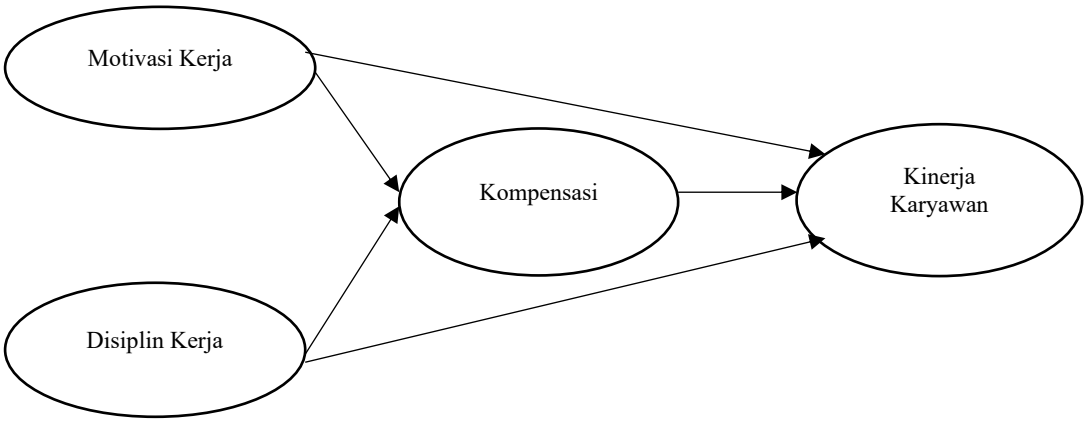
Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Novianty & Sutawa (2026) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung bekerja lebih optimal dan mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi variabel yang mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang diberikan. Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Manaf et al., 2026).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widiana et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dan memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung bekerja lebih optimal sehingga kinerja

karyawan meningkat. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor yang mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variable bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variable terikat dan kompensasi (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut Harsono & Imran (2025) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multirvariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi varibel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Ajabar, 2021).	1-2 3-4 5-6 7-8
Kompensasi (Z)	Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial, atas kontribusi kerja yang telah diberikan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Bonus 5. Fasilitas Kerja (Sinambela, 2021).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian (Nurfitriani, 2022)	1-2 3-4 5-6 7-8
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Kemampuan Dan Tujuan 2. Kesejahteraan 3. Keadilan Dan Ketegasan 4. Sanksi Hukuman (Sukmara, 2023)	1-2 3-4 5-6 7-8

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan lokasi dilaksanakannya kegiatan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No. 2, Kelurahan Babura Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2026 s/d Agustus 2026. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret 2026				April 2026				Mei 2026				Juni 2026				Juli 2026				Agustus 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■											
5	Seminar Proposal													■											
6	Revisi Proposal														■	■	■	■							
7	Penyusunan Tugas Akhir																	■	■	■	■				
8	Bimbingan Tugas Akhir																					■	■	■	
9	Sidang Tugas Akhir																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Harsono & Imran (2025) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Berdasarksan data pertahun 2025 populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 550 orang.

Tabel 3.3

Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

No	Bidang Pekerjaan	Karpim
1	1PTI (Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi)	78
2	DSMS (Divisi Sistem Manajemen dan Sustainability)	3
3	DSPI (Divisi Satuan Pengawasan Internal)	22
4	1SKH (Bagian Sekretariat & Hukum)	196
5	1TAN (Bagian Tanaman)	67
6	1TEP (Bagian Teknik & Pengolahan)	34
7	1AKN (Bagian Akuntansi & Keuangan)	71
8	1SDM (Bagian SDM & Sistem Manajemen)	79
Total		**550**

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Harsono & Imran, 2025).

Dalam penelitian ini meggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Harsono & Imran, 2025) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,01)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{550}{1+550\ (0,1)^2}$$

$$n = \frac{550}{1+550(0,01)}$$

$$n = \frac{550}{1+5.5}$$

$$n = \frac{550}{6.5}$$

n = 84.61 Karyawan

n = 85 Karyawan

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 85 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Tabel 3.4

Sampel Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

No	Bidang Pekerjaan	Karpim
1	1PTI (Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi)	12
2	DSMS (Divisi Sistem Manajemen dan Sustainability)	1
3	DSPI (Divisi Satuan Pengawasan Internal)	3
4	1SKH (Bagian Sekretariat & Hukum)	30
5	1TAN (Bagian Tanaman)	10
6	1TEP (Bagian Teknik & Pengolahan)	5
7	1AKN (Bagian Akuntansi & Keuangan)	11
8	1SDM (Bagian SDM & Sistem Manajemen)	13
Total		**85**

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup.

Tabel 3.5

Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Harsono & Imran, 2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas berupa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi berupa kompensasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu analisis data yang dilakukan dengan bantuan metode statistik dalam mengolah data berbentuk angka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengetahui hubungan antar variabel serta sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena memiliki kemampuan dalam menganalisis hubungan antar

variabel laten secara simultan, baik pada model pengukuran maupun model struktural. Selain itu, SEM-PLS tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal multivariat dan dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil (Harsono & Imran, 2025).

SEM-PLS juga mampu mengakomodasi indikator dengan berbagai jenis skala pengukuran, seperti skala nominal, ordinal, interval, maupun rasio dalam satu model yang sama. Oleh karena itu, metode ini dianggap fleksibel dan sesuai dengan karakteristik data dalam penelitian ini.

Secara umum, analisis SEM-PLS terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), analisis model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis.

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan perhitungan statistik. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diolah dalam bentuk angka, kemudian dianalisis untuk mengetahui pola hubungan antar variabel yang diteliti (Harsono & Imran, 2025).

Melalui analisis ini, peneliti dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya serta menarik kesimpulan secara objektif berdasarkan hasil pengolahan data.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis)*

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel dalam model penelitian, khususnya yang melibatkan variabel intervening atau mediasi (Harsono & Imran, 2025).

Metode ini merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengestimasi hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel berdasarkan model teoritis yang telah dirancang sebelumnya. Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi (Harsono & Imran, 2025).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan bagian dari metode SEM berbasis varian. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten dengan tujuan utama untuk melakukan prediksi serta mengembangkan teori.

Dalam PLS, variabel laten merupakan hasil agregasi linear dari indikator-indikator yang membentuknya. Estimasi parameter dalam model dilakukan melalui dua komponen utama, yaitu *inner model* dan *outer model*. Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten, sedangkan outer model menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

PLS memiliki keunggulan dibandingkan metode SEM berbasis kovarian karena tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariat serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang terbatas. Selain itu, PLS mampu meminimalkan nilai residual variance pada variabel dependen, sehingga menghasilkan model yang lebih optimal dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 4 for Windows (Harsono & Imran, 2025).

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (outer model) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator penyusunnya. Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian dalam outer model meliputi beberapa indikator, yaitu *convergent validity, discriminant validity, composite reliability,* dan *cronbach alpha* (Harsono & Imran, 2025).

3.6.4.1 *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi terhadap konstruk tersebut. Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai *outer loading* (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian convergent validity adalah sebagai berikut:

1. Nilai *outer loading* > 0,70 menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas yang baik.
2. Nilai *outer loading* > 0,50 masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif..

3.6.4.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk lainnya. Pengujian discriminant validity dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, dengan kriteria nilai AVE > 0,50 menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Harsono & Imran, 2025).

3.6.4.3 *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu konstruk (Harsono & Imran, 2025). Kriteria penilaian composite reliability adalah:

1. Nilai > 0,70 menunjukkan bahwa konstruk reliabel.
2. Nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima.

3.6.4.4 *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha merupakan ukuran lain yang digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk berdasarkan konsistensi internal indikator (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian cronbach alpha adalah:

1. Nilai > 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik.
2. Nilai > 0,60 masih dapat diterima dalam penelitian.

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Beberapa pengujian dalam inner model meliputi *R-Square, F-Square*, dan koefisien jalur (*path coefficient*) (Harsono & Imran, 2025).

3.6.5.1 *R-Square*

R-Square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian *R-Square* adalah:

1. 0,75 → kategori kuat.
2. 0,50 → kategori sedang.
3. 0,25 → kategori lemah.

3.6.5.2 *F-Square*

F-Square digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh relatif masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian F-Square adalah:

1. 0,02 → pengaruh kecil.
2. 0,15 → pengaruh sedang.
3. 0,35 → pengaruh besar.

3.6.5.3 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian:

1. Nilai positif menunjukkan hubungan searah.
2. Nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah.
3. Nilai T-statistik > 1,96 menunjukkan pengaruh signifikan.
4. Nilai P-value < 0,05 menunjukkan signifikansi hubungan.

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan pendekatan *Bias-Corrected and Accelerated* (BCa). Metode ini digunakan untuk memperoleh nilai T-statistik dan P-value dalam menguji signifikansi hubungan antar variabel (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. P-value < 0,05 → hipotesis diterima.
2. P-value > 0,05 → hipotesis ditolak.
3. T-statistik > 1,96 → signifikan.

3.6.6.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* bertujuan untuk menguji pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel mediasi (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian:

1. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah.
2. Koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah.
3. P-value < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan.

3.6.6.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis indirect effect digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian:

1. P-value < 0,05 → terdapat pengaruh mediasi.
2. P-value > 0,05 → tidak terdapat pengaruh mediasi.

3.6.6.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total *effect* merupakan gabungan antara pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi dalam model penelitian (Harsono & Imran, 2025).

Kriteria penilaian:

1. T-statistik > 1,96 → signifikan.
2. P-value < 0,05 → signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (Z). Angket yang disebarkan diberikan kepada 85 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.1

Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - Laki	54	63,5%
Perempuan	31	36,5%
Total	**85**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan laki-laki di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Meskipun demikian, jumlah responden

perempuan juga turut berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tergolong beragam.

4.1.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data pada Tabel 4.2 menyajikan data identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	23	27,1%
Diploma (D1/D2/D3)	17	20,0%
Sarjana (S-1)	38	44,7%
Pascasarjana (S-2/S-3)	7	8,2%
Total	**85**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S-1). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki kualifikasi pendidikan sarjana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK, Diploma (D1/D2/D3), dan Pascasarjana (S-2/S-3) juga turut berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan cukup beragam.

4.1.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja

Data pada Tabel 4.3 menyajikan data identitas responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.3

Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	10	11,8%
1–5 Tahun	31	36,5%
6–10 Tahun	24	28,2%
> 10 Tahun	20	23,5%
Total	**85**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja 1–5 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun, 6–10 tahun, dan lebih dari 10 tahun juga turut berpartisipasi sehingga karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja cukup bervariasi.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data pada Tabel 4.4 menyajikan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada 85 responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.4

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32,9%	36	42,4%	15	17,6%	4	4,7%	2	2,4%	85	100%
2	34	40,0%	31	36,5%	12	14,1%	5	5,9%	3	3,5%	85	100%
3	26	30,6%	39	45,9%	14	16,5%	4	4,7%	2	2,4%	85	100%
4	37	43,5%	29	34,1%	11	12,9%	6	7,1%	2	2,4%	85	100%
5	30	35,3%	35	41,2%	13	15,3%	5	5,9%	2	2,4%	85	100%
6	25	29,4%	40	47,1%	13	15,3%	5	5,9%	2	2,4%	85	100%
7	33	38,8%	32	37,6%	14	16,5%	4	4,7%	2	2,4%	85	100%
8	36	42,4%	30	35,3%	11	12,9%	6	7,1%	2	2,4%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga kualitas pekerjaan dapat terjaga.
2. Pada pernyataan "Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja dengan melakukan pemeriksaan kembali terhadap hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan.
3. Pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 responden (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah

ditentukan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 responden (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

5. Pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan secara terus-menerus", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 responden (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan bekerja secara mandiri tanpa harus selalu mendapatkan pengawasan dari atasan.
6. Pada pernyataan "Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 responden (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
7. Pada pernyataan "Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 33 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis sehingga dapat mendukung kerja sama dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Pada pernyataan "Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan kerja yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

4.1.3.2 Variabel Kompensasi (Z)

Data pada Tabel 4.5 menyajikan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel kompensasi yang diperoleh dari penyebaran angket kepada 85 responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,1%	37	43,5%	14	16,5%	4	4,7%	1	1,2%	85	100%
2	33	38,8%	34	40,0%	13	15,3%	3	3,5%	2	2,4%	85	100%
3	27	31,8%	39	45,9%	13	15,3%	5	5,9%	1	1,2%	85	100%
4	35	41,2%	31	36,5%	14	16,5%	3	3,5%	2	2,4%	85	100%
5	30	35,3%	36	42,4%	14	16,5%	3	3,5%	2	2,4%	85	100%
6	32	37,6%	34	40,0%	13	15,3%	4	4,7%	2	2,4%	85	100%
7	28	32,9%	38	44,7%	13	15,3%	4	4,7%	2	2,4%	85	100%
8	34	40,0%	32	37,6%	12	14,1%	5	5,9%	2	2,4%	85	100%
9	31	36,5%	35	41,2%	14	16,5%	3	3,5%	2	2,4%	85	100%
10	36	42,4%	30	35,3%	12	14,1%	5	5,9%	2	2,4%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 37 responden (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Pada pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 33 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban.

3. Pada pernyataan "Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja yang saya capai", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 responden (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pemberian insentif telah didasarkan pada hasil kerja yang dicapai.
4. Pada pernyataan "Insentif yang saya terima mendorong saya untuk meningkatkan kinerja kerja", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 responden (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Pada pernyataan "Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan mereka.
6. Pada pernyataan "Saya merasa terbantu dengan tunjangan yang diberikan perusahaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 34 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan memberikan manfaat bagi karyawan dalam menunjang kesejahteraan mereka.
7. Pada pernyataan "Bonus diberikan berdasarkan pencapaian kerja yang telah dilakukan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 38 responden (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pemberian bonus telah mempertimbangkan pencapaian kerja yang diperoleh.
8. Pada pernyataan "Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

9. Pada pernyataan "Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 responden (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan telah mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka.
10. Pada pernyataan "Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Data pada Tabel 4.6 menyajikan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel motivasi kerja yang diperoleh dari penyebaran angket kepada 85 responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.6

Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	28,2%	38	44,7%	15	17,6%	6	7,1%	2	2,4%	85	24
2	22	25,9%	40	47,1%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	22
3	26	30,6%	36	42,4%	15	17,6%	6	7,1%	2	2,4%	85	26
4	23	27,1%	39	45,9%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	23
5	25	29,4%	37	43,5%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	25
6	27	31,8%	35	41,2%	15	17,6%	6	7,1%	2	2,4%	85	27
7	24	28,2%	38	44,7%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	24
8	28	32,9%	34	40,0%	15	17,6%	6	7,1%	2	2,4%	85	28
9	24	28,2%	38	44,7%	15	17,6%	6	7,1%	2	2,4%	85	24
10	22	25,9%	40	47,1%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	22

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan "Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 38 responden (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pada pernyataan "Saya berusaha meningkatkan hasil kerja untuk mencapai target perusahaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 responden (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berupaya meningkatkan hasil kerja agar target perusahaan dapat tercapai.
3. Pada pernyataan "Saya memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Pada pernyataan "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 responden (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
5. Pada pernyataan "Saya bersedia melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 37 responden (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kerelaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

6. Pada pernyataan "Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 responden (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha memberikan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Pada pernyataan "Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja untuk mendukung pekerjaan saya", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 38 responden (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerja demi mendukung pelaksanaan tugas.
8. Pada pernyataan "Saya berupaya mempelajari keterampilan baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 34 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemauan untuk mempelajari keterampilan baru guna meningkatkan kompetensi dalam bekerja.

4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data pada Tabel 4.7 menyajikan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja yang diperoleh dari penyebaran angket kepada 85 responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	28,2%	38	44,7%	14	16,5%	7	8,2%	2	2,4%	85	100%
2	27	31,8%	34	40,0%	15	17,6%	6	7,1%	3	3,5%	85	100%
3	22	25,9%	40	47,1%	16	18,8%	5	5,9%	2	2,4%	85	100%
4	29	34,1%	33	38,8%	13	15,3%	8	9,4%	2	2,4%	85	100%
5	26	30,6%	36	42,4%	14	16,5%	5	5,9%	4	4,7%	85	100%
6	23	27,1%	39	45,9%	15	17,6%	7	8,2%	1	1,2%	85	100%

7	28	32,9%	35	41,2%	12	14,1%	8	9,4%	2	2,4%	85	100%
8	31	36,5%	31	36,5%	14	16,5%	6	7,1%	3	3,5%	85	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2026)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

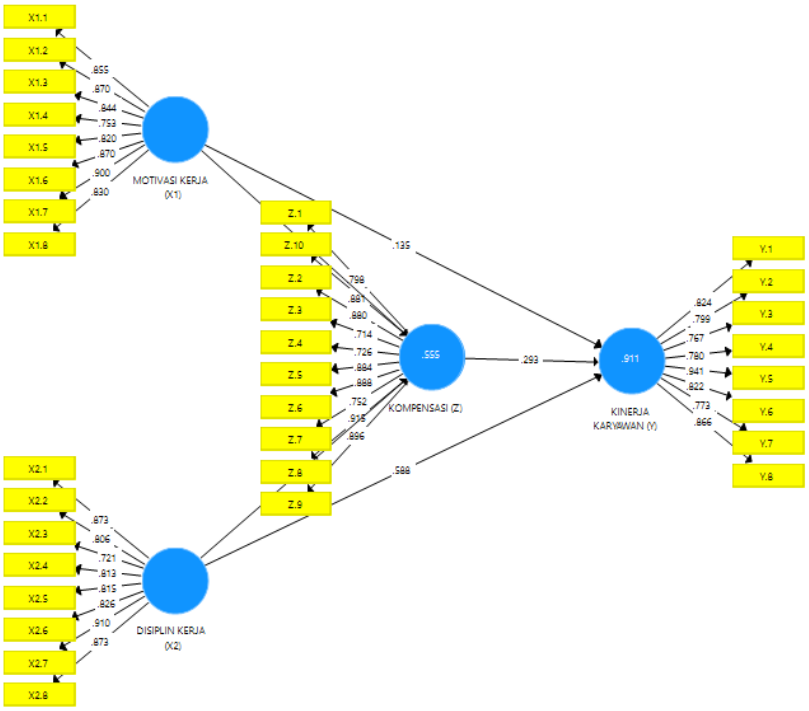
1. Pada pernyataan "Saya memahami tujuan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 38 responden (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memahami tujuan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Pada pernyataan "Saya melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 34 responden (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Pada pernyataan "Kesejahteraan yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk mematuhi peraturan kerja", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 responden (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diberikan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku.
4. Pada pernyataan "Saya menunjukkan disiplin kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 33 responden (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjaga dan

memanfaatkan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

5. Pada pernyataan "Peraturan kerja diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 responden (42,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai penerapan peraturan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan telah dilakukan secara adil tanpa membedakan karyawan.
6. Pada pernyataan "Pimpinan menunjukkan ketegasan dalam menerapkan peraturan kerja", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 responden (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan telah bersikap tegas dalam menerapkan peraturan kerja sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.
7. Pada pernyataan "Pemberian sanksi membuat saya lebih mematuhi peraturan kerja", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 responden (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi yang diterapkan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk lebih mematuhi peraturan kerja yang berlaku.
8. Pada pernyataan "Saya berusaha menghindari pelanggaran terhadap peraturan kerja perusahaan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 responden (36,5%) dan Setuju sebanyak 31 responden (36,5%). Karena jumlah keduanya sama, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dengan berusaha menghindari pelanggaran terhadap peraturan kerja yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS.



Gambar 4.1

Standardized Loading Factor Inner* dan *Outer Model

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji *Outer Loading*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	Motivasi Kerja (X1)
X1.1				0.855
X1.2				0.870
X1.3				0.844
X1.4				0.753
X1.5				0.820
X1.6				0.870
X1.7				0.900
X1.8				0.830
X2.1	0.873			
X2.2	0.806			
X2.3	0.721			
X2.4	0.813			
X2.5	0.815			
X2.6	0.826			
X2.7	0.910			
X2.8	0.873			
Y.1		0.824		
Y.2		0.799		
Y.3		0.767		
Y.4		0.780		
Y.5		0.941		
Y.6		0.822		
Y.7		0.773		
Y.8		0.866		
Z.1			0.798	
Z.10			0.881	
Z.2			0.880	
Z.3			0.714	
Z.4			0.726	
Z.5			0.884	
Z.6			0.888	
Z.7			0.752	
Z.8			0.915	
Z.9			0.896	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh indikator mampu mengukur konstruk yang diwakilinya dengan baik. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model penelitian, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.2.1.2 *Average Variance Extracted* (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standar dalam SmartPLS 4 adalah nilai AVE ≥ 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik.

Tabel 4.9

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted
Disiplin Kerja (X2)	0.842
Kinerja Karyawan (Y)	0.864
Kompensasi (Z)	0.738
Motivasi Kerja (X1)	0.813

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *Average Variance Extracted* sebesar 0.813, lebih besar dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada

variabel motivasi kerja valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.

2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *Average Variance Extracted* sebesar 0.842, lebih besar dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Average Variance Extracted* sebesar 0.864, lebih besar dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.
4. Variabel kompensasi memiliki nilai *Average Variance Extracted* sebesar 0.738, lebih besar dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kompensasi valid secara konvergen dan mampu menjelaskan varians konstruk dengan baik.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam composite reliability atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability*. Dalam SmartPLS 4, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0,70 dan nilai di atas 0,80–0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 4.10

Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X2)	0.941
Kinerja Karyawan (Y)	0.978
Kompensasi (Z)	0.944
Motivasi Kerja (X1)	0.946

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0.946, lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0.941, lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0.978, lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.
4. Variabel kompensasi memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0.944, lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi reliabel dan seluruh indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.

4.2.1.3 *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dengan mengukur konsistensi internal indikator-indikatornya (Ghozali, 2023). Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, sedangkan nilai antara 0,60 sampai 0,70 masih dapat diterima. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator pada konstruk mampu mengukur variabel secara konsisten dan stabil.

Tabel 4.11

Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X2)	0.906
Kinerja Karyawan (Y)	0.973
Kompensasi (Z)	0.931
Motivasi Kerja (X1)	0.924

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel motivasi kerja reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,906, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel disiplin kerja reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.
4. Variabel kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931, lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kompensasi reliabel dan mampu mengukur konstruk secara konsisten.

4.2.1.4 *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT<0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12

Hasil *Discriminant Validity*

	Discriminant Validity			
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)				
Kinerja Karyawan (Y)	0.660			
Kompensasi (Z)	0.592	0.842		
Motivasi Kerja (X1)	0.380	0.801	0.730	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan pengujian *heretroit – monotroit ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai HTMT sebesar 0.660<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
2. Variabel disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai HTMT sebesar 0.592<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
3. Variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0.380<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
4. Variabel kinerja karyawan terhadap kompensasi memiliki nilai HTMT sebesar 0.842<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.

5. Variabel kinerja karyawan terhadap motivasi kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0.801<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.
6. Variabel kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0.730<0.90, yang menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan bersifat unik.

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysist (*Inner Model*)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam path coefficient harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Untuk menilai signifikansi path coefficient dalam SmartPLS 4 digunakan nilai *T-Statistics* (> 1,96) dan *P-Value* (< 0,05) yang diperoleh dari proses bootstrapping (*resampling method*).

4.2.2.1 *R- Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah weak (lemah).

Tabel 4.13

R-Square

	R-Square	***R-Square Adjusted***
Kinerja Karyawan (Y)	0.809	0.788
Kompensasi (Z)	0.623	0.597

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.788, yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, model pada variabel kinerja karyawan tergolong substansial (kuat).
2. Variabel kompensasi memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.597, yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kompensasi sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model pada variabel kompensasi tergolong moderate (sedang).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F^2 = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai F^2 = 0.15 berarti efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai F^2 = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.14

F-Square

	F-Square			
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		0.187	0.314	
Kinerja Karyawan (Y)				
Kompensasi (Z)		0.391		
Motivasi Kerja (X1)		0.360	0.773	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,360, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan efek besar terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,187, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan efek sedang terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,391, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan efek besar terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,773, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan efek besar terhadap kompensasi.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,314, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan efek sedang terhadap kompensasi.

4.2.2.3 *Path Coeffecient*

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai *path coeffecient* menentukan pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Duryadi, 2021).

Tabel 4.15

Path Coeffecient

	Path Coeffecient			
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		0.187	0.314	
Kinerja Karyawan (Y)				
Kompensasi (Z)		0.391		
Motivasi Kerja (X1)		0.360	0.773	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

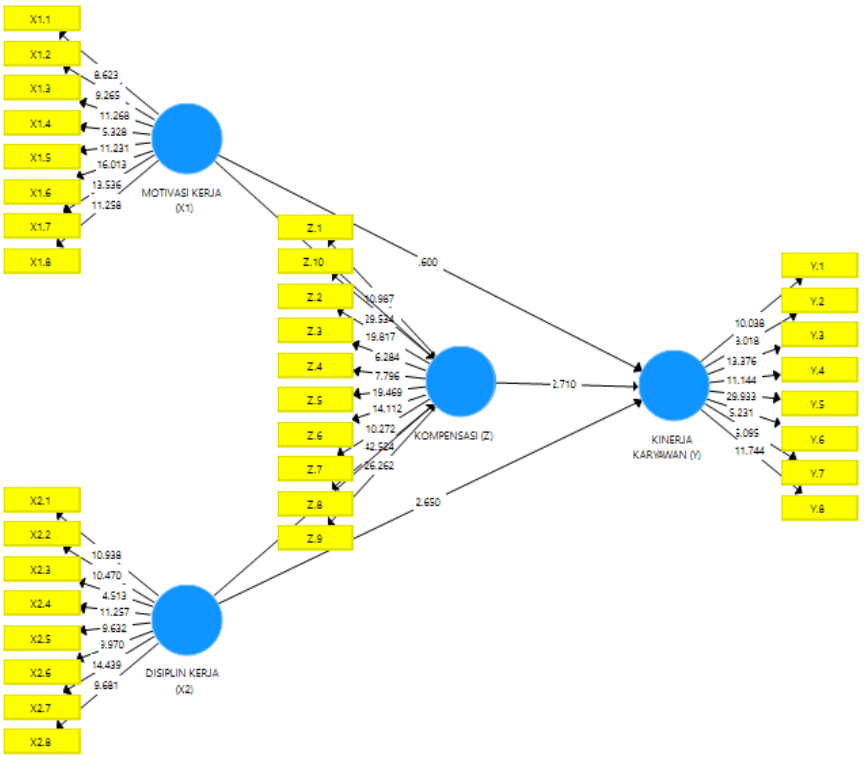
Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *path coefficient* adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,360 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,187 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.

3. Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,391 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. Motivasi kerja terhadap kompensasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,773 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. Disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,314 karena bernilai positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *PLS-SEM* melalui prosedur *bootstrapping* dengan pendekatan *Bias-Corrected and Accelerated (BCa)*. Pengujian dilakukan berdasarkan nilai *p-value* (< 0,05) dan *t-statistic* (> 1,96) untuk menentukan signifikansi hubungan antar konstruk. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.2

Uji Hipotesis

4.2.3.1 *Direct effect*

Tujuan analisi *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (*P-Value*) :

- Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel 4.16

Direct effect

	***Original Sample* (0)**	***Sample Mean* (M)**	***Standart Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|0/STERR|)**	***P-Value***
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.232	0.219	0.089	2.592	0.014
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	0.369	0.376	0.127	2.900	0.007
Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.445	0.467	0.096	4.646	0.000
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.374	0.372	0.104	3.599	0.001
Motivasi Kerja (X1) -> Kompensasi (Z)	0.578	0.595	0.129	4.493	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,374 dengan *P-Value* 0,001 < 0,05 dan *T-Statistics* 3,599 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan,

kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang baik akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang berasal dari penghargaan, kesempatan berkembang, maupun dorongan dari pimpinan dapat membuat karyawan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan, pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, serta dukungan dan apresiasi dari pimpinan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,232 dengan *P-Value* 0,014 < 0,05 dan *T-Statistics* 2,592 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, disiplin kerja dapat terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja, penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditetapkan, serta kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih teratur dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja melalui monitoring kehadiran dan ketepatan waktu, pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta pemberian

penghargaan maupun sanksi secara konsisten sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,646 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, kompensasi yang diterima karyawan dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mempertahankan maupun meningkatkan hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemberian kompensasi dilakukan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta pencapaian karyawan. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga dapat memperhatikan penghargaan nonfinansial seperti apresiasi, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan terhadap prestasi kerja.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,578 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,493 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kompensasi yang diterima karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, karyawan

yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai target dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, sehingga pencapaian tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam pemberian penghargaan atau kompensasi tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem kompensasi yang dapat mendorong motivasi kerja, misalnya dengan mengaitkan penghargaan dengan pencapaian kerja secara objektif, memberikan apresiasi terhadap karyawan berprestasi, serta menyediakan peluang pengembangan karier bagi karyawan yang menunjukkan kinerja dan motivasi yang baik.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,369 dengan *P-Value* 0,007 < 0,05 dan *T-Statistics* 2,900 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat berkaitan dengan pemberian kompensasi yang diterima. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang lebih teratur terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam penerapan sistem penghargaan maupun pemberian kompensasi berdasarkan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian disiplin yang objektif dan transparan serta menghubungkannya dengan pemberian penghargaan secara proporsional. Dengan demikian, karyawan akan memiliki dorongan untuk mempertahankan kedisiplinan sekaligus meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

4.2.3.2 *Indirect effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.17

Indirect effect

	***Original Sample* (0)**	***Sample Mean* (M)**	***Standart Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|0/STERR|)**	***P-Value***
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.164	0.178	0.070	2.330	0.026
Motivasi Kerja (X1) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.257	0.279	0.089	2.899	0.007

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan nilai *indirect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.257 dengan *P-Value* 0.007 < 0.05 dan *T-Statistics* 2.899 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui kompensasi yang diterima. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, karyawan yang

memiliki motivasi kerja tinggi cenderung berusaha mencapai target dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian tersebut dapat menjadi dasar dalam pemberian kompensasi atau penghargaan sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan semakin terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat keterkaitan antara motivasi, pencapaian kerja, dan sistem kompensasi dengan menerapkan pemberian penghargaan yang adil dan didasarkan pada prestasi kerja. Langkah tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

2. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.164 dengan *P-Value* 0.026 < 0.05 dan *T-Statistics* 2.330 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi yang diberikan perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, karyawan yang disiplin dalam kehadiran, mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai prosedur akan lebih mampu memberikan kontribusi yang konsisten terhadap perusahaan. Disiplin tersebut dapat menjadi salah satu dasar dalam penilaian pemberian penghargaan atau kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk mempertahankan kedisiplinannya dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian disiplin yang objektif, transparan, dan konsisten serta memberikan penghargaan yang sesuai

terhadap karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan pencapaian kerja yang baik. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi penghubung yang mendorong disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

4.2.3.3 *Total Effect*

Menurut Hair et al., (2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P *Values* > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P *Values* < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.18

Total Effect

	***Original Sample* (0)**	***Sample Mean* (M)**	***Standart Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|0/STERR|)**	***P-Value***
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.396	0.396	0.106	3.723	0.001
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	0.369	0.376	0.127	2.900	0.007
Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.445	0.467	0.096	4.646	0.000
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.631	0.650	0.082	7.655	0.000
Motivasi Kerja (X1) -> Kompensasi (Z)	0.578	0.595	0.129	4.493	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2026)

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.631 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 dan nilai *T-Statistics* 7.655 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.396 dengan nilai *P-Value* 0.001 < 0.05 dan nilai *T-Statistics* 3.723 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.445 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 dan nilai *T-Statistics* 4.646 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.578 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 dan nilai *T-Statistics* 4.493 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.369 dengan nilai *P-Value* 0.007 < 0.05 dan nilai *T-Statistics* 2.900 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian

sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,374 dengan *P-Value* 0,001 < 0,05 dan *T-Statistics* 3,599 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Adeliyani & Suryani, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhan & Prayogi (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam organisasi.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,232 dengan *P-Value* 0,014 < 0,05 dan *T-Statistics* 2,592 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas kerja, dan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Andini, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian Budiyanto et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih bertanggung jawab, mematuhi aturan perusahaan, dan mampu mencapai target kerja dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,646 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Saputra et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian Sasmitha et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan layak cenderung bekerja

lebih optimal serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa motivasi kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,578 dengan *P-Value* 0,000 < 0,05 dan *T-Statistics* 4,493 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan hasil kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi pemberian kompensasi yang diterima dari perusahaan (Kareth et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanny & Yusianto (2026) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memperoleh penghargaan dan kompensasi yang lebih baik karena mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompensasi karyawan.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa disiplin kerja terhadap kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,369 dengan *P-Value* 0,007 < 0,05 dan *T-Statistics* 2,900 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan keseriusan dan komitmen karyawan dalam bekerja sehingga menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi (Manaf et al., 2026).

Berdasarkan hasil penelitian Faisal et al. (2026) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memperoleh kompensasi yang lebih baik karena mampu menjalankan tugas sesuai aturan dan target perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kompensasi yang diterima karyawan.

4.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.257 dengan *P-Value* 0.007 < 0.05 dan *T-Statistics* 2.899 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat dan hasil kerja yang baik, sehingga perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat

meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Sulastri et al., 2026).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Novianty & Sutawa (2026) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung bekerja lebih optimal dan mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi variabel yang mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.164 dengan *P-Value* 0.026 < 0.05 dan *T-Statistics* 2.330 > 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang diberikan. Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Manaf et al., 2026).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widiana et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

melalui kompensasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dan memperoleh kompensasi yang sesuai cenderung bekerja lebih optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dengan jumlah responden sebanyak 85 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja, memperoleh prestasi, mendapatkan pengakuan, serta melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Karyawan yang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta ketaatan terhadap ketentuan perusahaan dapat mendukung tercapainya kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan lebih teratur dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan dorongan karyawan dalam melaksanakan tugas serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan pencapaian dalam bekerja. Pencapaian kerja yang lebih baik dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menjalankan tugas, dan memenuhi ketentuan kerja dapat mendukung pencapaian kerja karyawan. Kedisiplinan tersebut dapat menjadi salah satu aspek yang dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi berdasarkan kebijakan perusahaan.
6. Kompensasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan pencapaian kerja, yang selanjutnya dapat mendukung pemberian kompensasi. Kompensasi yang diterima tersebut kemudian dapat mendorong

karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kompensasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan dapat mendukung pencapaian kerja karyawan. Pencapaian tersebut selanjutnya dapat berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan, sehingga kompensasi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.
8. Berdasarkan nilai koefisien jalur pada pengaruh langsung, motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,374, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,232. Selain itu, kompensasi juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, serta pengelolaan kompensasi secara bersama-sama menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian

penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan dari pimpinan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan mempertegas penerapan peraturan, meningkatkan pengawasan, serta memberikan teladan yang baik sehingga karyawan semakin disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja serta prestasi karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karena terbukti mampu meningkatkan kompensasi yang dirasakan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
5. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk terus meningkatkan disiplin kerja karena terbukti mampu meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk memperhatikan sistem kompensasi secara berkelanjutan karena terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau beban kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih luas serta metode analisis yang berbeda, seperti *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM), sebagai pembanding terhadap hasil penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan kaidah ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Data yang diperoleh melalui kuesioner bersifat subjektif dan bergantung pada kejujuran serta pemahaman responden, sehingga jawaban yang diberikan mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Sampel penelitian terbatas pada 85 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain maupun organisasi dengan karakteristik yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, A. C. R., & Agustini, N. K. Y. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Nganjuk. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 138–156.

Adeliyani, R., & Suryani, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Kepolisian Resor Tabalong. *Japb, 8*(1), 794–808.

Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1*(1), 260–274.

Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Andini, A. S. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri. *Jurnal Litbang Polri, 28*(2), 164–171.

Andrian, D., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Sarana Dan Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Science Education And Management Business, 4*(2), 545–555.

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 273–282.

Budiyanto, F., Junaidi, J., & Kamaruddin, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Implikasinya Pada Motivasi Personel Di Polri (Studi Kasus Di Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sdm). *Singkite Journal*, *4*(1), 26–34.

Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.

Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5*(2), 1279–1293

Erawati, N. K. E., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. *Emas*, *7*(1), 45–56.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 107–119.

Fadilah, R. (2025). Pengaruh *Employee Engagement*, Self Awareness, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Organizational Citizenship Behaviour: Studi Pada Kantor Pusat Ptpn Iv Regional Ii. *Riggs*, *4*(3), 6704–6711.

Faisal, A. A., Elfiswandi, E., & Yeni, F. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Daya Saing (Jds), 12*(1). 1-11.

Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6*(1), 517–534.

Ghifari, I. M., & Yusuf, M. (2026). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Tiara Perkasa Mobil. *Riggs*, 4(4), 14167–14174.

Giawa, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *8*(1), 323-337.

Haizah, U. N., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, & Haryanto, T. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 15(1), 312–328.

Harsono, S., & Imran, B. (2025). *Buku Pendekatan Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Kuantitatif: Teori, Metodologi Dan Aplikasi*. Penerbit Widina.

Hidayat, D. N. S., Remmang, H., & Setiawan, L. (2025). Analisis Manajemen Skill Dan Perilaku Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulsel. *Indonesian Journal Of Business And Management*, *7*(2), 400–405.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Kareth, P., Komber, M. I. S., & Anwar, V. (2026). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendekatan Performance Management Theory. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 13*(2). 1-11.

Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7*(1), 1–12.

Lubis, N. S., Syakira, J. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kedisiplinan Guru: Studi Kasus Kualitatif Di Pendidikan Kejuruan Berasrama. *Al-Irsyad: Journal Of Education Science*, 5(1), 178–189.

Luli, S., Wenas, R. S., & Walangitan, M. D. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Pt. Astra Daihatsu Martadinata Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *13*(1), 1-11.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5*(1), 30–41.

Maharani, N. P. R., Pinatih, I. G. A. D. S., Srikandi, M. B., & Joniarta, I. W. (2026). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Disiplin Kerja Untuk Menjaga Produktivitas Anggota Kpu Provinsi Bali. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 13(1), 89–98.

Manaf, F. R., Saputra, F. E., & Candra, A. (2026). The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Compensation As A Moderating Variable At Marcopolo Hotel Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Motivasi, 22*(1). 1-11.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 262–278.

Mardani, D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Anggota Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji Di Kabupaten Oku Selatan). *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo, 11*(1), 137-148.

Mayangsari, D. A., & Sari, P. O. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Di Kota Surakarta. *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(1), 1133–1147.

Melisa, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(3), 12-27.

Narendra, A. D., & Kasiyati, S. B. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Marsudi Utomo Sejahtera Kota Surabaya. *Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1). 1-11.

Novianty, R., & Sutawa, S. (2026). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economist: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3*(1), 10–17.

Nur, R., Saleh, M. Y., & Menne, F. (2025). Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri Melalui Pelatihan Kerja Pada Kantor Polres Pinrang. *Indonesian Journal Of Business And Management*, *7*(2), 446–451.

Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.

Ojahan, S., Alie, M., & Yustini, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Pt. Trimegah Bagun Persada, Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 22*(2), 396–406.

Padilah, H., Saputra, R., Wijaya, F., & Nasution, I. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Implementasi*. Penerbit Buku Sonpedia.

Pasaribu, F., & Mutia, I. (2023). The Influence Of Leadership And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Melaka International Social Sciences, Science, And Technology.* 1(1). 1-11.

Prayoga, D., & Pasaribu, F. (2020). Effect Of Compensation, Leadership And Work Environment On Employee Performance. *International Proceeding Of Law And Economic*, 284–287.

Priatna, D. K., Ramadhan, M. R., Siregar, N. A., & Fauzi, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rehardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Sabina, F., Abidin, A. Z., Fitria, J. R., & Pratama, G. D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengelola Gedung Plaza Bni Tangerang Selatan. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi &Amp; Bisnis*, *6*(1), 520–529.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, *9*(1), 23–29

Sa'diyah, D. F., Wijaya, D. N., & Ramdhani, R. M. (2025). Peran Keadilan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Di Pesantren Mambaul Ma'arif Denanyar Jombang. *Riggs, 4*(4), 5296–5303.

Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 8*(1). 1-11.

Saputra, H. E., Elvera, & Feriyansyah, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. *Ekonomia, 15*(2), 161–167.

Saragih, V. N., & Karsudjono, A. J. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Batu Sopang. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, *13*(1). 1-11.

Sasmitha, I. D., Safa'at, S., & Suwaningsih, I. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Polsek Wonocolo Surabaya. *Social Sciences Journal, 3*(2), 74–88.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, *1*(1), 38–44.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5*(1), 215–228..

Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5*(2), 1396–1412.

Sukmara, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Teori*. Pt. Global Eksekutif Teknologi.

Sulastri, A., Baso, M. N. A., & Djauhar, A. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Inn Kendari. *Sultra Journal Of Economic And Business, 7*(1), 641–650.

Swetha, I. W. W., & Muslim, M. A. (2025). Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Polda Kalimantan Tengah: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo, 11*(1), 207–215.

Widiana, I. K. F., Sapta, I. K. S., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Cv. Kabel Pipa Listrik Denpasar. *Values, 6*(2). 1-11.

Wulansari, E., Siddiq, A. M., & Hamdani, D. (2026). Pengaruh Kompensasi, Keadilan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Udi. *Riggs*, *4*(4), 11238–11248.

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Rajagrafindo Persada

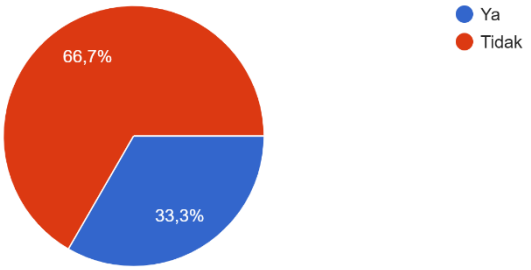
Zamara, N., & Muslih, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif, 1*(4), 353–371.

LAMPIRAN

Pra Riset Variabel Kinerja Karyawan

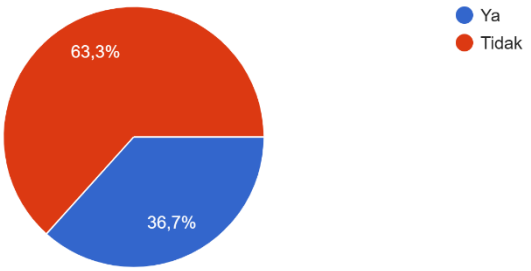
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan

30 jawaban



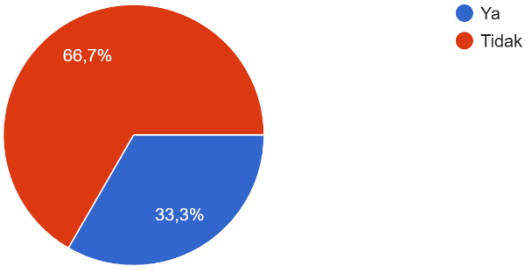
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

30 jawaban



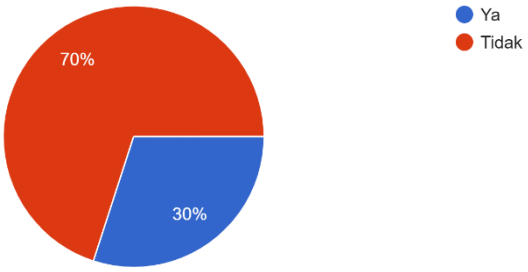
Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik

30 jawaban



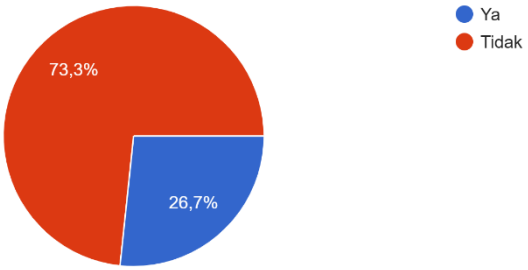
Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya

30 jawaban

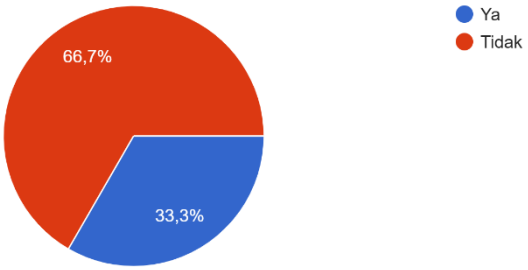


Pra Riset Variabel Motivasi Kerja

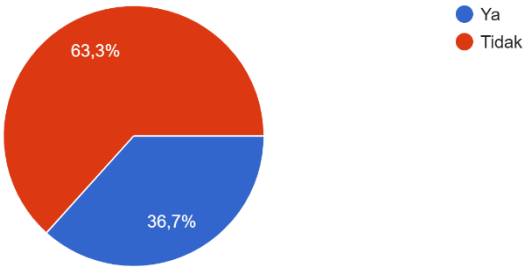
Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja
30 jawaban



Saya terdorong untuk mencapai target kerja
30 jawaban

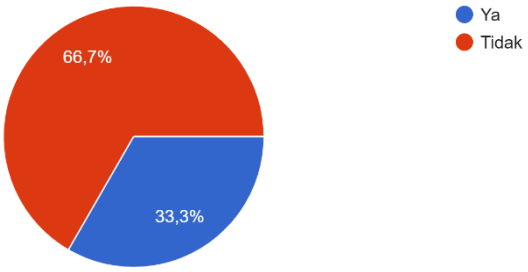


Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja
30 jawaban



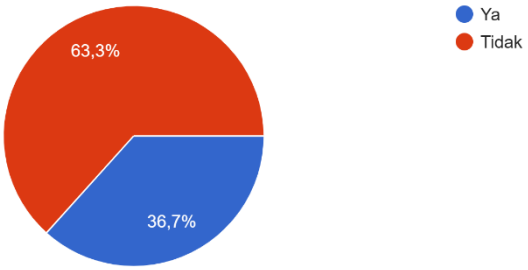
Saya bekerja karena adanya dorongan untuk berprestasi

30 jawaban

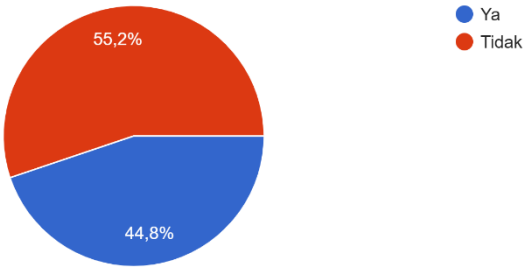


Pra Riset Variabel Disiplin Kerja

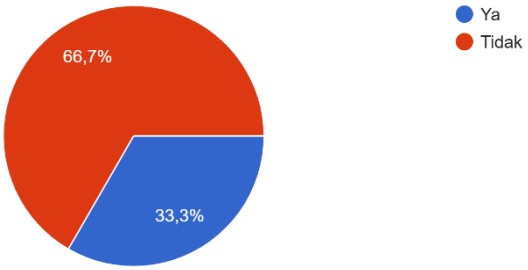
Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu
30 jawaban



Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan
29 jawaban

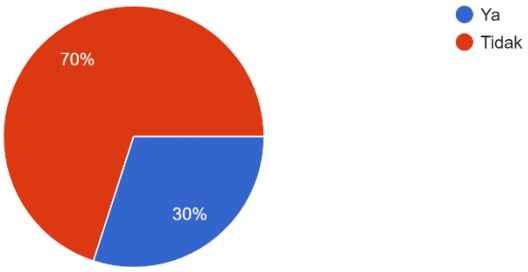


Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja
30 jawaban



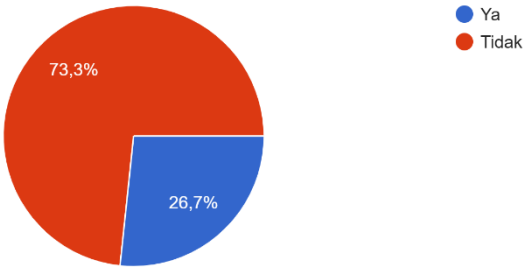
Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin

30 jawaban

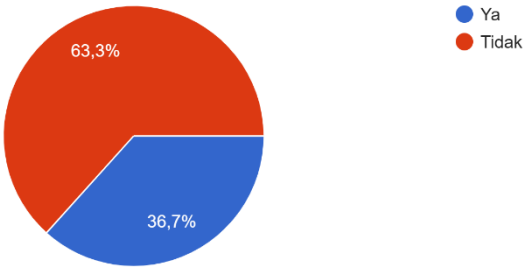


Pra Riset Variabel Kompensasi

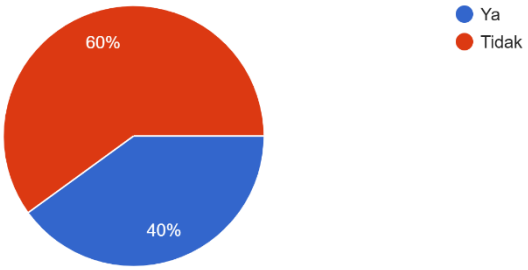
Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya
30 jawaban



Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai
30 jawaban

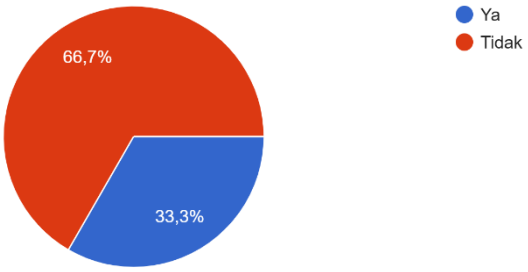


Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah layak
30 jawaban



Kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja saya

30 jawaban



Lampiran 2 Kuisioner

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Nadra Naurah Nur Sophie memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :.....(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D1/D2/D3)
☐ Sarjana (S-1) ☐ Pascasarjana (S-2/S-3)

Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1 – 5 Tahun
☐ 6 - 10 Tahun ☐ > 10 Tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Kualitas Kerja						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.					
2.	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
Keandalan						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan secara terus-menerus.					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
Sikap						
7.	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
8.	Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.					

KOMPENSASI (Z)						
No	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Gaji						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
Insentif						
3.	Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja yang saya capai.					
4.	Insentif yang saya terima mendorong saya untuk meningkatkan kinerja kerja.					
Tunjangan						
5.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
6.	Saya merasa terbantu dengan tunjangan yang diberikan perusahaan.					
Bonus						
7.	Bonus diberikan berdasarkan pencapaian kerja yang telah dilakukan.					
8.	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya.					
Fasilitas Kerja						
9.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.					
10.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

MOTIVASI KERJA (X1)						
No	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Daya Pendorong						
1.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.					
2.	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja untuk mencapai target perusahaan.					
Kemauan						
3.	Saya memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.					
Kerelaan						
5.	Saya bersedia melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
6.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Membentuk Keahlian						
7.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja untuk mendukung pekerjaan saya.					
8.	Saya berupaya mempelajari keterampilan baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					

DISIPLIN KERJA (X2)						
No	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Kemampuan dan Tujuan						
1.	Saya memahami tujuan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki.					
Kesejahteraan						
3.	Kesejahteraan yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk mematuhi peraturan kerja.					
4.	Saya menunjukkan disiplin kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan.					
Keadilan dan Ketegasan						
5.	Peraturan kerja diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					
6.	Pimpinan menunjukkan ketegasan dalam menerapkan peraturan kerja.					
Sanksi Hukuman						
7.	Pemberian sanksi membuat saya lebih mematuhi peraturan kerja.					
8.	Saya berusaha menghindari pelanggaran terhadap peraturan kerja perusahaan.					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	5	4	4	5	5	5	4
2	4	4	5	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	5	3	4	3
4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	3	4	4	4	4	4	3
6	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5	4	5
13	4	5	5	4	5	4	5	5
14	4	4	4	5	3	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	5	5
18	5	5	5	4	4	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	3
22	5	5	5	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4	2	2
30	5	5	5	4	4	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	5	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	3
36	5	4	5	5	4	3	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5	4	4
39	4	4	4	3	3	3	2	1
40	3	4	4	3	4	2	4	5
41	4	4	4	5	5	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5

46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	4	5	4
48	4	4	3	3	3	4	4	5
49	4	2	4	4	4	3	3	3
50	3	4	4	5	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	5	5	2
52	4	4	4	3	3	3	3	2
53	4	4	5	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	3	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	5	5
56	4	4	3	3	4	4	4	1
57	1	2	4	3	3	3	4	4
58	4	4	3	3	4	5	5	3
59	4	4	5	5	3	3	4	3
60	4	4	4	4	4	4	3	3
61	4	5	5	4	5	5	4	4
62	4	3	4	3	3	4	4	5
63	4	3	4	5	5	4	4	3
64	4	4	4	3	4	4	4	4
65	3	5	4	4	4	5	5	4
66	3	5	4	3	4	4	3	3
67	3	4	5	5	4	4	4	3
68	4	4	4	4	3	3	4	4
69	3	4	5	5	5	4	3	5
70	5	4	4	4	5	5	5	3
71	4	4	4	3	4	3	4	4
72	4	4	5	5	4	4	5	5
73	4	4	2	5	4	4	5	5
74	4	4	4	4	4	5	5	5
75	4	4	5	5	4	5	4	5
76	4	4	4	3	4	4	4	3
77	4	5	4	5	4	3	4	5
78	4	5	4	4	5	5	4	5
79	4	4	5	5	5	5	4	4
80	4	5	4	4	4	4	5	5
81	4	4	4	4	5	5	5	3
82	4	4	3	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	3	3	4
84	4	4	5	5	4	5	4	5
85	4	4	5	4	5	5	5	4

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5	5	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	4	4	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	3	4	4	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	5	5	1	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	4	4	4	4	4
17	4	5	5	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	4	4	3	4
22	4	5	4	4	5	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	1	5	4
27	4	4	4	4	3	4	4	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	2	1	1	4	1	1
30	5	4	4	4	4	5	4	4
31	5	4	5	5	5	4	5	5
32	4	4	5	5	5	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	3	4	3	5	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5	4	4	5
39	2	3	2	2	2	2	2	2
40	4	4	5	4	5	3	4	5
41	5	4	5	4	5	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	3	3	4	4	5	4	4

48	5	3	2	4	2	2	4	2
49	5	2	2	2	3	5	2	3
50	2	3	2	4	4	5	4	4
51	3	3	4	4	3	3	4	3
52	5	4	4	4	5	5	4	5
53	3	4	5	3	4	3	3	4
54	3	4	5	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	5	4	5	5
56	5	5	5	3	4	4	3	4
57	4	4	3	3	3	1	3	3
58	4	5	3	3	4	4	3	4
59	3	4	4	4	3	2	4	3
60	4	4	5	5	5	3	5	5
61	4	4	4	5	5	4	5	5
62	5	5	4	4	4	5	4	4
63	2	3	3	5	5	4	5	5
64	3	5	4	5	5	5	5	5
65	4	5	5	5	5	4	5	5
66	5	5	4	4	4	3	4	4
67	4	4	5	5	4	5	5	4
68	4	4	4	4	3	4	4	3
69	3	3	4	4	5	5	4	5
70	4	3	4	5	3	3	5	3
71	5	4	4	5	5	3	5	5
72	5	5	4	5	5	5	5	5
73	4	2	4	4	4	4	4	4
74	4	5	5	3	5	4	3	5
75	5	5	4	4	5	4	4	5
76	5	4	5	4	4	5	4	4
77	4	4	5	5	3	3	5	3
78	5	4	5	4	5	5	4	5
79	5	5	4	5	3	4	5	3
80	4	5	5	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	5	4	4	5
82	5	5	3	4	4	4	4	4
83	4	4	3	4	3	5	4	3
84	4	4	4	3	4	4	3	4
85	4	4	4	5	4	5	5	4

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4
13	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
14	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
17	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
18	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2
30	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
36	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
39	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2
40	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4
41	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5

48	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4
49	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3
50	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4
51	4	5	5	2	2	3	5	5	4	5
52	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3
53	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
54	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
55	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
56	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
57	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
58	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5
59	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4
60	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
61	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
62	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4
63	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
64	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
65	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
66	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
69	5	4	3	5	5	4	4	3	5	3
70	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
71	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
73	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
74	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
75	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
76	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
77	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4
78	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
79	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
80	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
81	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
82	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
83	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
84	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
85	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	5	5	4	4	4	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	4
3	3	4	3	4	4	3	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	5	3	5	4	5
13	4	5	5	4	4	4	5	5
14	4	3	4	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4	5	5	5
17	4	5	5	5	4	4	5	4
18	5	5	4	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	3	4	4	4	4
22	4	5	4	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	5	4	5	4	3	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	2	2	4	4	4	2	2
30	5	5	4	4	4	5	5	4
31	5	5	4	4	4	5	5	5
32	5	5	5	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	4	4	4
36	3	4	5	5	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	5	4	5	4	4
39	3	2	1	2	2	3	2	3
40	2	4	5	4	4	2	4	4
41	4	5	4	5	4	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	4	3	4	5	4

48	4	4	5	5	5	4	4	3
49	3	3	3	2	4	3	3	4
50	5	4	4	3	3	5	4	5
51	5	5	2	2	3	5	5	4
52	3	3	2	5	5	3	3	3
53	5	4	4	4	4	5	4	5
54	4	4	4	4	3	4	4	3
55	4	5	5	5	5	4	5	4
56	4	4	1	1	4	4	4	4
57	3	4	4	4	4	3	4	3
58	5	5	3	3	4	5	5	4
59	3	4	3	5	5	3	4	3
60	4	3	3	4	4	4	3	4
61	5	4	4	4	4	5	4	5
62	4	4	5	5	5	4	4	3
63	4	4	3	4	4	4	4	5
64	4	4	4	5	5	4	4	4
65	5	5	4	4	4	5	5	4
66	4	3	3	4	5	4	3	4
67	4	4	3	4	4	4	4	4
68	3	4	4	3	4	3	4	3
69	4	3	5	5	4	4	3	5
70	5	5	3	3	3	5	5	5
71	3	4	4	4	4	3	4	4
72	4	5	5	4	4	4	5	4
73	4	5	5	4	4	4	5	4
74	5	5	5	4	4	5	5	4
75	5	4	5	4	5	5	4	4
76	4	4	3	5	3	4	4	4
77	3	4	5	3	4	3	4	4
78	5	4	5	5	4	5	4	5
79	5	4	4	5	5	5	4	5
80	4	5	5	4	4	4	5	4
81	5	5	3	3	5	5	5	5
82	4	4	4	3	5	4	4	4
83	3	3	4	4	4	3	3	4
84	5	4	5	4	4	5	4	4
85	5	5	4	4	5	5	5	5

Lampiran 3

ANALISIS DATA

Outer Loading

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
X1.1				.855
X1.2				.870
X1.3				.844
X1.4				.753
X1.5				.820
X1.6				.870
X1.7				.900
X1.8				.830
X2.1	.873			
X2.2	.806			
X2.3	.721			

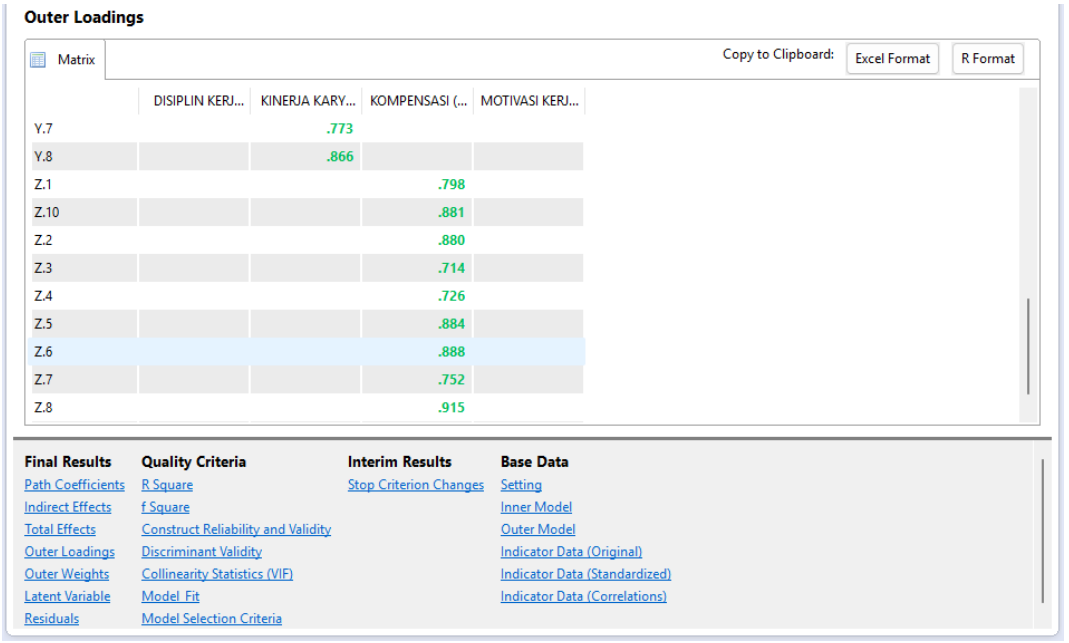
Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
X2.4	.813			
X2.5	.815			
X2.6	.826			
X2.7	.910			
X2.8	.873			
Y.1		.824		
Y.2		.799		
Y.3		.767		
Y.4		.780		
Y.5		.941		
Y.6		.822		

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

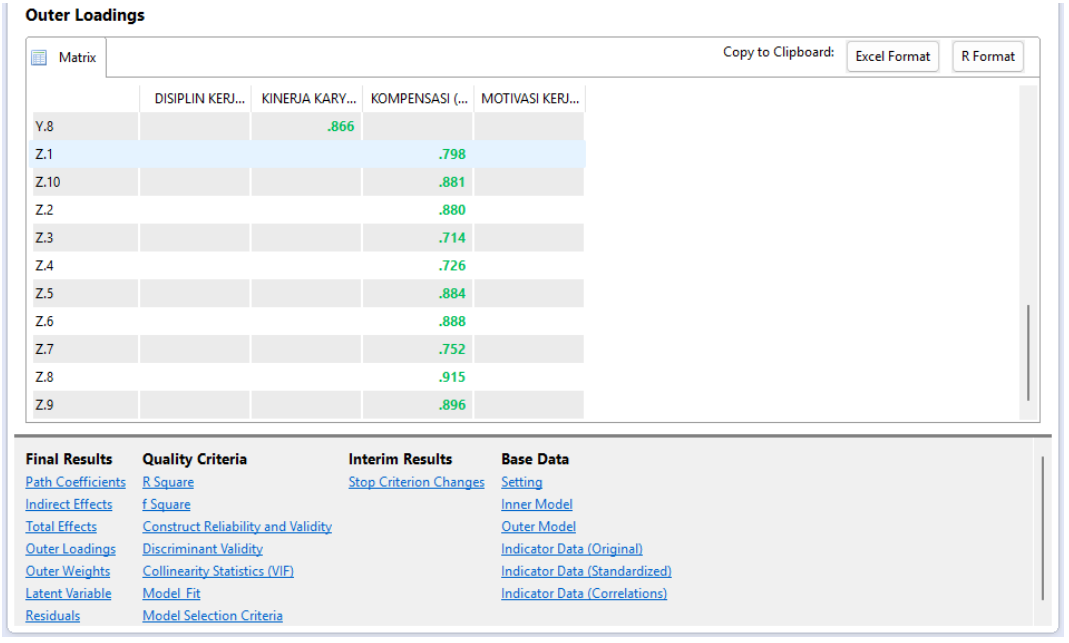


Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
Y.7		.773		
Y.8		.866		
Z.1			.798	
Z.10			.881	
Z.2			.880	
Z.3			.714	
Z.4			.726	
Z.5			.884	
Z.6			.888	
Z.7			.752	
Z.8			.915	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		



Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
Y.8		.866		
Z.1			.798	
Z.10			.881	
Z.2			.880	
Z.3			.714	
Z.4			.726	
Z.5			.884	
Z.6			.888	
Z.7			.752	
Z.8			.915	
Z.9			.896	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Cronbach Alpha*

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA (X2)	.906	.911	.941	.842
KINERJA KARYAWAN (Y)	.973	.977	.978	.864
KOMPENSASI (Z)	.931	.953	.944	.738
MOTIVASI KERJA (X1)	.924	.939	.946	.813

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data HTMT

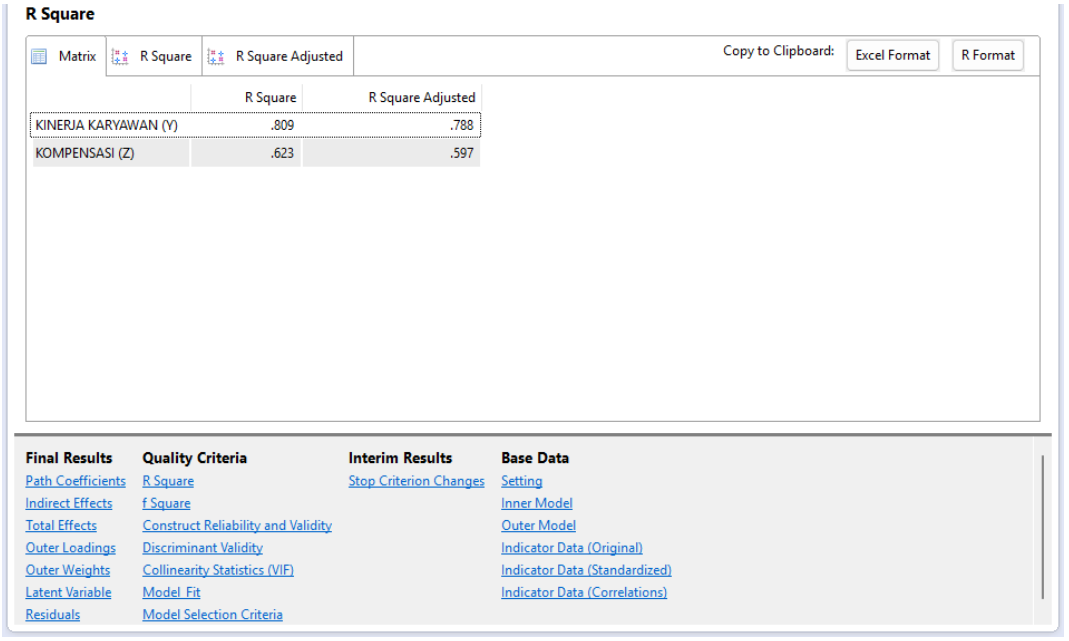
Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
DISIPLIN KERJA (X2)				
KINERJA KARYAWAN (Y)	.660			
KOMPENSASI (Z)	.592	.842		
MOTIVASI KERJA (X1)	.380	.801	.730	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *R-Square*



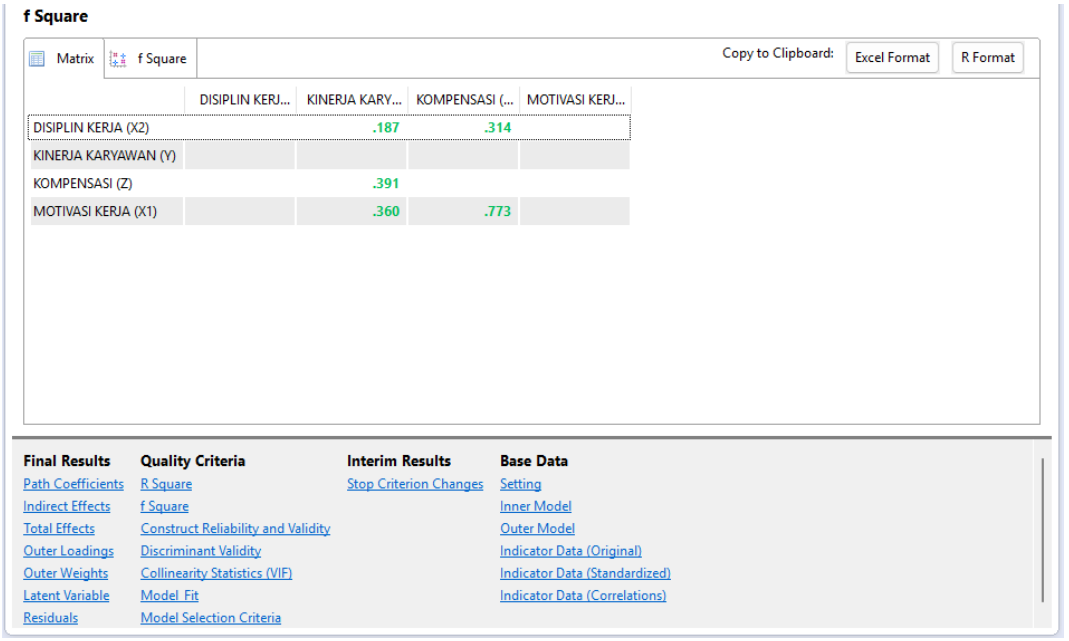
R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN (Y)	.809	.788
KOMPENSASI (Z)	.623	.597

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *F-Square*



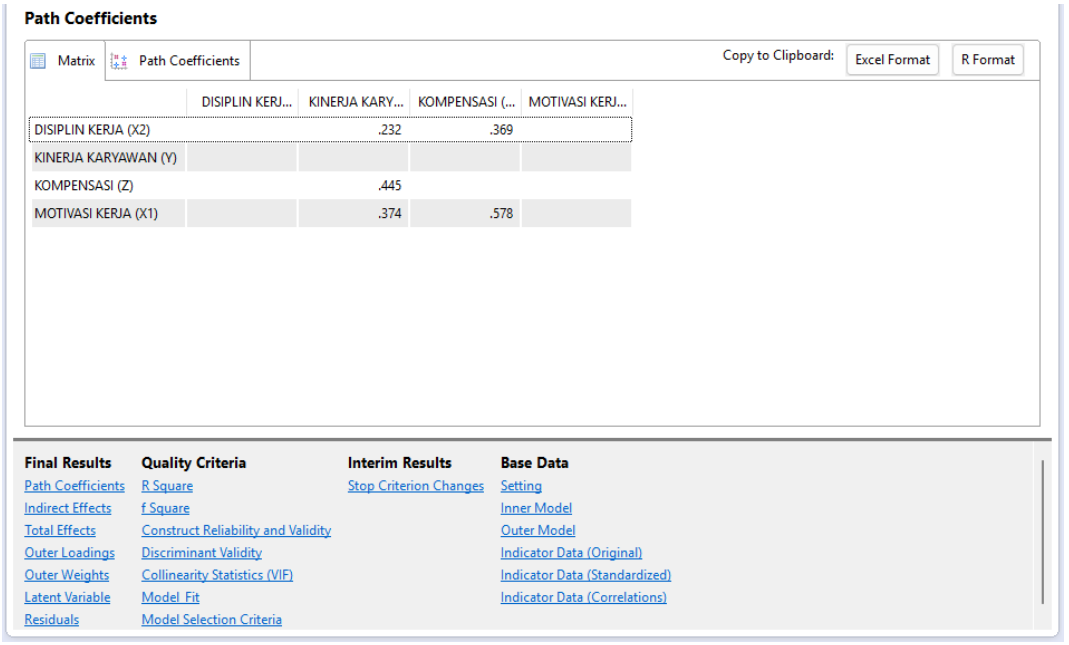
f Square

Matrix | f Square | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
DISIPLIN KERJA (X2)		.187	.314	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
KOMPENSASI (Z)		.391		
MOTIVASI KERJA (X1)		.360	.773	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *Path Coefficients*



Path Coefficients

Matrix | Path Coefficients | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	DISIPLIN KERJ...	KINERJA KARY...	KOMPENSASI (...	MOTIVASI KERJ...
DISIPLIN KERJA (X2)		.232	.369	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
KOMPENSASI (Z)		.445		
MOTIVASI KERJA (X1)		.374	.578	

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Pengujian Hipotesis

Data *Direct effect*

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.232	.219	.089	2.592	.014
DISIPLIN KERJA (X2) -> KOMPENSASI (Z)	.369	.376	.127	2.900	.007
KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.445	.467	.096	4.646	.000
MOTIVASI KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.374	.372	.104	3.599	.001
MOTIVASI KERJA (X1) -> KOMPENSASI (Z)	.578	.595	.129	4.493	.000

Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights

Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram

Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)

Data *Indirect effect*

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

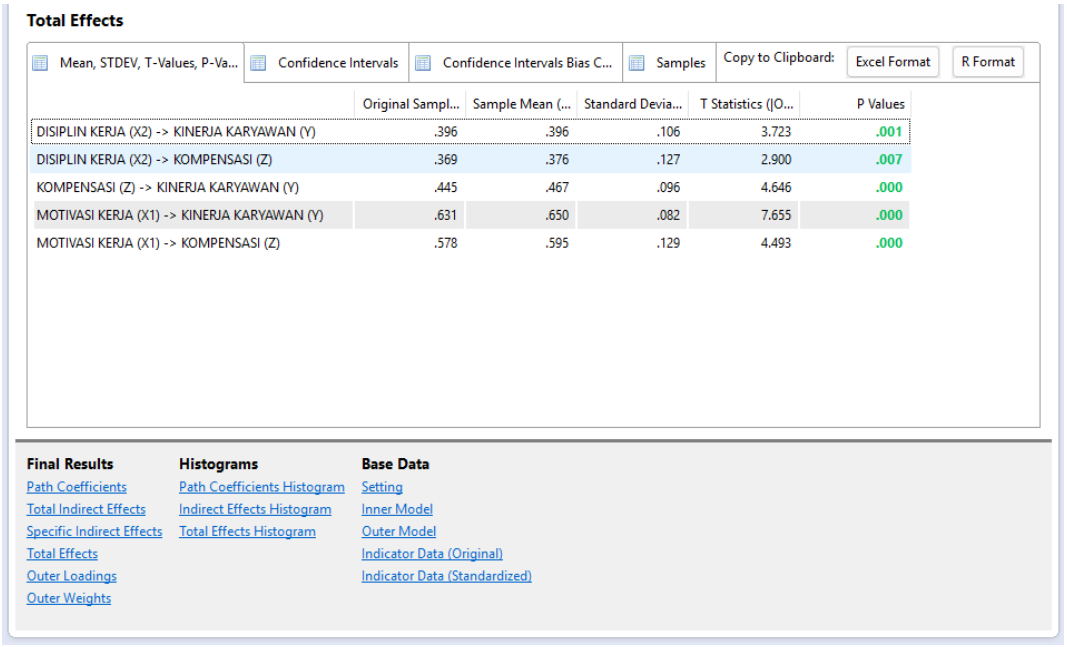
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.164	.178	.070	2.330	.026
MOTIVASI KERJA (X1) -> KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.257	.279	.089	2.899	.007

Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights

Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram

Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)

Data Total *Effect*



Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.396	.396	.106	3.723	.001
DISIPLIN KERJA (X2) -> KOMPENSASI (Z)	.369	.376	.127	2.900	.007
KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.445	.467	.096	4.646	.000
MOTIVASI KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.631	.650	.082	7.655	.000
MOTIVASI KERJA (X1) -> KOMPENSASI (Z)	.578	.595	.129	4.493	.000

Final Results
Path Coefficients
Total Indirect Effects
Specific Indirect Effects
Total Effects
Outer Loadings
Outer Weights

Histograms
Path Coefficients Histogram
Indirect Effects Histogram
Total Effects Histogram

Base Data
Setting
Inner Model
Outer Model
Indicator Data (Original)
Indicator Data (Standardized)